

## Relations industrielles Industrial Relations



# Rationalisation des régimes de protection du revenu et l'approche par événement

Luc Bessette

Volume 33, numéro 3, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028893ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028893ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bessette, L. (1978). Rationalisation des régimes de protection du revenu et l'approche par événement. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(3), 524–532. <https://doi.org/10.7202/028893ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1978

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## COMMENTAIRES

### RATIONALISATION DES RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU ET L'APPROCHE PAR ÉVÉNEMENT

LUC BESSETTE

Durant les dernières décennies, la croissance des coûts de la main-d'œuvre a posé un défi de taille aux administrateurs. En effet, depuis 1961, la rémunération par heure-homme et le coût unitaire de main-d'œuvre ont connu une augmentation annuelle moyenne de 8.6% et de 4.7% respectivement.

#### ÉVOLUTION DU COÛT DES AVANTAGES SOCIAUX

Il y a eu aussi durant les dernières décennies une évolution assez fantastique dans le domaine des avantages sociaux. Une simple analyse comparative des coûts de ces avantages montre une augmentation de l'ordre de 106.03% au Canada entre les années 1975-1976 et 1953-1954. Cette augmentation a été encore plus marquée dans le secteur manufacturier s'élevant à 124.76%. Le coût des avantages sociaux représentait donc 31.11% de la rémunération brute en 1975-1976. Ce coût se décomposait ainsi:

rémunération du temps chômé	14.77%
avantages sociaux prévus par la loi	3.42%
régimes de protection du revenu	9.23%
avantages financiers	2.30%
avantages non financiers	1.39% <sup>1</sup>

Le phénomène est nord-américain. En effet, l'évolution a été tout aussi évidente aux États-Unis et le coût des avantages atteignait, selon la Chambre de Commerce, 35.4% en 1968. Ce rapport de la Chambre de Commerce, soulignait de plus que le taux d'augmentation des avantages sociaux, entre 1929 et 1967, avait été en moyenne de 9.6% par année, comparativement à 3.9% pour les salaires<sup>2</sup>.

---

\* Luc BESSETTE, Directeur des enquêtes, Bureau de recherche sur la rémunération, Conseil du trésor, Gouvernement du Québec.

<sup>1</sup> THORNE, RIDDEL ASSOCIATES LTD., *Employee Benefit Costs in Canada, 1975-1976*, Toronto, 44 p.

<sup>2</sup> *Reports of the U.S. Chamber of Commerce*, Washington, 1968.

## ÉVOLUTION DES RÉGIMES DE PROTECTION DU REVENU

Au début du siècle, plusieurs employeurs devinrent conscients d'accorder à leurs employés une certaine protection de revenu. Cette prise de conscience était la conséquence logique d'une plus grande industrialisation de l'économie et du développement de la vie urbaine et par conséquent d'une plus grande dépendance de la famille face au salaire.

Le premier contrat d'assurance-vie collective fut souscrit en 1911. Depuis, les régimes de protection de revenu se sont développés systématiquement à partir de considérations économiques, et en réponse à des besoins de sécurité en cas de maladie, décès, retraite, chômage, etc. Le coût des régimes de protection au Canada s'élevait à 9.23% de la rémunération brute en 1975-1976. De plus, une analyse du ratio entre la contribution de l'employé et de l'employeur pour les régimes de protection du revenu montre qu'entre 1967-1968 et 1975-1976 la part de l'employeur s'est accrue de 21%, alors que celle de l'employé diminuait d'autant<sup>3</sup>.

Les percées dans les mesures de protection du revenu se sont fait à partir de deux considérations: la perception d'un besoin de protection par les syndicats, les employés, la société et les employeurs, et le coût des régimes. Il n'est pas surprenant que les régimes d'assurance-vie soient devenus par exemple aussi populaires. En effet, leur coût modeste d'un côté et l'aspect troublant d'une veuve et ses enfants laissés sans aucun revenu ont facilité sa popularité. Le régime d'invalidité de longue durée, même s'il présente une image tout aussi troublante, n'a pas connu la même popularité à cause de son coût plus lourd. Les régimes de soins dentaires, par ailleurs, ne sont apparus qu'avec une prise de conscience de l'hygiène dentaire par la population. La négociation collective a accéléré le processus de sensibilisation au besoin et d'orchestration de la demande.

Il en est résulté chez certains employeurs, une couverture plus ou moins complète et une répartition plus ou moins rationnelle des investissements dans ce domaine.

## LÉGISLATION SOCIALE

L'évolution normale des avantages sociaux et surtout des mesures de protection du revenu a été dérangée par l'entrée en vigueur de législations sociales. En effet, durant la dernière décennie au Québec, quatre législations majeures sont venues modifier le monde de la protection du revenu, soit:

l'assurance hospitalisation du Québec	1966
le régime de rentes du Québec	1966
le régime d'assurance-maladie du Québec	1969
la restructuration de la Loi de l'assurance-chômage	1971

<sup>3</sup> THORNE, RIDDEL ASSOCIATES LTD., *op. cit.*

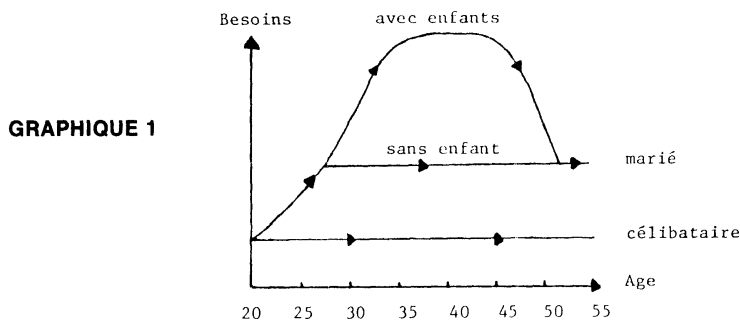
On peut citer comme exemples de l'impact de ces législations sur certains régimes de protection du revenu, l'introduction du régime des rentes du Québec qui a été responsable de la disparition de plusieurs régimes de retraite peu avantageux<sup>4</sup> et de l'amélioration d'un certain nombre d'autres régimes, et du régime d'assurance-maladie du Québec qui a complètement modifié le champ de couverture des régimes privés d'assurance-maladie.

### PROBLÉMATIQUE

À la lumière de toutes ces constatations, vient un temps où un employeur et un syndicat doivent s'asseoir et évaluer à la lumière des législations sociales et des régimes offerts dans la compagnie, si les mesures de protection du revenu offertes sont adéquates, si certains champs sont surprotégés, si d'autres sont insuffisamment couverts ou non couverts. Il ne s'agit pas ici d'une occasion pour l'employeur de réduire ses coûts, ou pour le syndicat de faire des gains, mais plutôt d'atteindre la protection maximale par le moyen d'une affectation rationnelle des moyens mis à leur disposition.

Les besoins de revenu peuvent être définis comme le niveau de revenu qu'il faut assurer et maintenir lorsque certains événements mettent en péril le revenu d'un individu, d'un couple ou d'une famille. Ces besoins peuvent être satisfaits par trois moyens: les législations sociales, les régimes collectifs offerts par des employeurs, et les assurances personnelles. À la limite, la protection assurée devrait être égale aux besoins.

Il ne faut pas oublier que les besoins des individus varient avec l'âge, les circonstances, le statut civil et les responsabilités familiales. Prenons l'exemple de la protection en cas de décès. Même si en fait, les risques de décès sont peu élevés en bas âge, l'objectif est d'assurer le maximum de protection au moment où l'événement se produira. La protection idéale est donc celle qui prévoit des montants plus élevés à l'employé avec charge au moment où la charge est la plus significative et des montants qui décroissent au moment où les charges disparaissent (graphique 1).



<sup>4</sup> Statistique Canada, *Régimes de pensions au Canada — 1974, Information Canada, Ottawa, 1976.*

Mathématiquement, on pourrait donc définir le niveau de protection de revenu nécessaire comme ceci :

*Soit: X:*

*Besoins de revenu = X + Y + Z*

*Soit: X: besoins du chef de famille.*

*Y: besoins du conjoint, mais en fonction de sa disponibilité de retour sur le marché du travail.*

*Z: besoins des enfants en fonction de leur âge et de leur statut.*

Il ressort donc de cette formule que les besoins de revenu, en cas de décès du chef de famille par exemple, seront moins grands qu'en cas d'invalidité permanente de celui-ci, parce que dans le premier cas les besoins du chef de famille seront égaux à 0. Il ressort aussi de cette formule que les besoins du conjoint devront tenir compte de la possibilité du conjoint de retourner sur le marché du travail. Une mère de famille par exemple avec enfants d'âge pré-scolaire est moins disponible pour du travail à l'extérieur que la veuve sans enfants et le retour d'un conjoint de moins de 30 ans sur le marché du travail est plus facile que celui d'un conjoint de plus de 60 ans par exemple. Il ressort aussi que les besoins en revenu pour les enfants dépendent aussi de leur âge (enfants, adolescents, adultes) et de leur statut (étudiants, invalides, travailleurs). Dans le cas du conjoint et des enfants, les régimes devront assurer le maximum de protection là où le besoin est réel, et éliminer tout incitatif à la paresse ou au « faites-moi-vivre » là où des avenues de revenu existent.

La même table de besoins peut être utiliser quels que soient les événements considérés. Il s'agit, en fait, de considérer tout au plus toutes les variables qui entrent en ligne de compte, et de faire la somme des besoins.

Ces commentaires impliquent donc qu'un régime d'assurance-vie qui prévoit un montant uniforme est peu efficace parce qu'il risque d'offrir une couverture insuffisante aux personnes avec de lourdes charges familiales ou, si la couverture est suffisante pour ce groupe, d'offrir une couverture trop élevée à des groupes comme les célibataires. Dans ce dernier cas, il pourrait s'avérer que des sommes dépensées inutilement à cet item pourraient être épargnées ou consacrées à d'autres items où la couverture est nettement insuffisante.

De plus, ce modèle mathématique doit être aussi dynamique. Les besoins évoluent non seulement à cause des individus et leur statut, mais aussi dans le temps. En effet, à cause de l'inflation, des hausses de salaire, et des hausses du coût de la vie, les niveaux de revenus doivent être ajustés à tous les ans pour répondre au même objectif de protection de revenu. Une protection de revenu idéale doit donc inclure un correctif qui permet de maintenir la position relative de la protection dans le temps, sinon il y a risque d'offrir une protection et une sécurité qui se détériorent dans le temps. Mais il faut l'admettre le coût de l'indexation des régimes est lourd à supporter. Ce point



Les régimes de protection de revenu doivent être considérés dans leur ensemble. Il s'agit donc, dans un premier temps, d'identifier la disponibilité de couverture, avant même de parler de niveau de couverture des régimes offerts. La grille d'analyse ci-contre pourrait servir de point de départ.

Cette analyse ne tient pas compte des assurances personnelles. Le but de ces dernières est en fait, de combler l'écart entre les besoins de revenu et la protection de revenu assurée par les législations sociales et les régimes collectifs offerts par les employeurs. Dans le processus de satisfaction des besoins, il faut d'abord considérer ce qu'offrent les législations sociales, puis les régimes collectifs et les individus décident finalement s'ils désirent ou non combler l'écart entre les besoins et le niveau de protection offerts par le gouvernement et les entreprises.

Le niveau de protection du revenu des législations sociales et des régimes offerts est le premier point de discussion. Certains pensent que ces régimes devraient viser à assurer une protection intégrale du revenu, d'autres considèrent qu'il suffit d'assurer une partie du revenu (50%, 60%, 70%...), d'autres finalement qu'il faut maintenir le revenu au-dessus du seuil de pauvreté. Il s'agit d'une question de philosophie sociale et de politique de protection de revenu. Ce point devrait être au centre d'une concertation significative sur les régimes de protection du revenu entre les éléments de la société. Une fois que le niveau de protection souhaitable est déterminé, les étapes suivantes consistent à évaluer précisément ce qu'offrent les législations sociales dans ce domaine (le tableau qui suit fait cette synthèse pour le Québec), puis de magasiner pour obtenir un régime de protection complémentaire et finalement négocier le partage du coût entre l'entreprise et les employés. Les employés pourront combler par des assurances personnelles l'écart entre le besoin et la protection s'il existe.

La différence entre le niveau de protection recherché et la protection offerte par les législations sociales est la protection que devrait offrir les entreprises à leurs employés. Cet écart nous montre si la protection offerte à l'employé est suffisante, insuffisante ou exagérée. Ce genre d'exercice doit être fait pour chacun des événements susceptibles d'affecter le revenu. Il ne s'agit pas ici pour une entreprise et un syndicat de faire la somme des écarts positifs et négatifs et de voir si le tout s'équivalait, mais plutôt de prendre des actions positives dans le but de réduire la protection si elle est trop grande, d'augmenter la protection si elle est insuffisante et de maintenir le statu quo si la protection est suffisante.

Là où il y a surplus, il s'agit de réinvestir dans les cas où la protection est insuffisante. Si ce réaménagement s'avère insuffisant pour combler les vides, il s'agira de négocier la possibilité d'augmenter la protection et le partage des coûts entre l'employé, l'employeur, ou les deux. Il s'agira aussi de mettre sur pied un plan de développement des régimes de protection de revenu à court, moyen ou long terme qui précise où devront se faire les efforts futurs et sur quels items devront porter les négociations.

# LÉGISLATION SOCIALE AU QUÉBEC

## 1978

DÉCÈS	MALADIE	RETRAITE	INVALIDITÉ	CHÔMAGE
<p><b>RÉGIMES DES RENTES DU QUÉBEC</b></p> <p>Payables aux personnes qui n'ont pas été victimes d'un accident de travail:</p> <p><i>Prestation de décès</i></p> <p>Un seul versement égal à 6 fois la rente mensuelle de retraite, pour un maximum de \$1040 (ne doit excéder 10% du maximum des gains admissibles pour l'année au cours de laquelle le cotisant décède).</p> <p><i>Rente de survivant</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Conjoint âgé de moins de 65 ans: Prestation à taux uniforme de \$123.59 par mois, plus 37½% de la rente de retraite du cotisant pour une rente mensuelle maximum de \$196.51.</li> <li>— Conjoint âgé de 65 ans et plus: Rente égale à 60% de la rente de retraite du cotisant pour une rente mensuelle maximum de \$116.66 indexée au coût de la vie.</li> </ul>	<p><b>RÉGIME D'ASSURANCE-HOSPITALISATION DU QUÉBEC</b></p> <p>Services assurés sont:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— hospitalisation en salle;</li> <li>— certain services psychiatriques et thérapeutiques;</li> <li>— services de laboratoire, de radiologie et de diagnostic;</li> <li>— services externes en cas d'urgence;</li> <li>— chirurgie mineure.</li> </ul> <p><b>RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE DE QUÉBEC</b></p> <p>Services assurés se regroupent en cinq programmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— services médicaux;</li> <li>— chirurgie buccale et services dentaires;</li> <li>— services optométriques;</li> <li>— prothèses, appareils orthopédiques ou autres;</li> <li>— médicaments.</li> </ul> <p>Certains programmes ne concernent que des catégories spécifiques de personnes résidant au Québec. C'est le cas des médicaments pour les personnes recevant de l'aide sociale ou le supplément de revenu garanti et des ser-</p>	<p><b>RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC</b></p> <p><i>Rente de retraite</i></p> <p>Rente de retraite est égale à 25% de la moyenne mensuelle des gains du cotisant pour une rente maximum de \$194.44 indexée au coût de la vie.</p> <p><b>SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE</b></p> <p><i>Pension de sécurité de la vieillesse</i></p> <p>Pension mensuelle, indexée trimestriellement (\$153.44 au 1er janvier 1978) payable à tout canadien de 65 ans et plus, sous réserve de certaines conditions de résidence. Sous réserve de justification des moyens, les conjoints entre 60 et 64 ans sont admissibles à une allocation mensuelle (\$249.00 au 1er janvier 1978)</p> <p><i>Supplément de revenu garanti</i></p> <p>Pension mensuelle, indexée trimestriellement (\$107.62 pour un retraité, et \$203.18 pour un couple retraité au</p>	<p><b>RÉGIME DES RENTES DU QUÉBEC</b></p> <p>Payables aux personnes qui n'ont pas été victimes d'un accident de travail:</p> <p><i>Rente d'invalidité</i></p> <p>Prestation à taux uniforme de \$123.59 par mois, plus 75% de la rente de retraite du cotisant pour une rente mensuelle maximum de \$269.42 indexée au coût de la vie.</p> <p><i>Rente d'enfant de cotisant invalide</i></p> <p>Prestation à taux uniforme de \$29 par mois pour chaque enfant.</p> <p><b>INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL</b></p> <p>Payables seulement aux personnes victimes d'accident de travail:</p> <p><i>Rente d'invalidité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Invalidité permanente totale Rente indexée, égale à 75% des gains avec un minimum de \$35 par semaine ou gains totaux si moindres.</li> </ul>	<p><b>ASSURANCE-CHÔMAGE</b></p> <p><i>Prestation de chômage</i></p> <p>Prestation égale à 66 2/3% de la rémunération assurable (maximum de la rémunération hebdomadaire assurable en 1977 \$240) pour 51 semaines après un délai de carence de 2 semaines. La durée dépend du nombre de semaines de cotisations et du taux de chômage.</p>



— *Orphelin.*

Prestation à taux uniforme de \$29 par mois pour chaque enfant

**INDEMNISATION DES ACCIDENTÉS DU TRAVAIL**

Payables seulement aux personnes victimes d'accidents de travail:

*Prestations de décès*

Maximum de \$600.

*Rente de survivant*

— *Conjoint ou conjoint invalide:*

Rente mensuelle de \$227.24 plus une somme de \$500

— *Enfants avec parents:*

Rente mensuelle de \$59.10 pour chaque enfant.

— *Orphelins:*

Rente mensuelle de \$92.86 pour chaque enfant.  
Maximum de 75% des gains moyens du travailleur.

vices dentaires pour les enfants de moins de 9 ans.

**ASSURANCE CHÔMAGE**

*Prestations en cas de grossesse, de maladie ou d'accident*

Prestation versée pendant 15 semaines, après une période d'attente de 2 semaines. Prestation égale à 66 2/3% de la rémunération assurable (maximum de \$240 par semaine en 1977). La C.A.C. est second payeur.

1er janvier 1978) payable sur justification de moyens aux résidents canadiens de 65 ans et plus.

— *Invalidité permanente partielle*

Rente indexée, proportionnellement à 75% des gains dépendant du degré d'invalidité.

— *Invalidité temporaire totale*

Pour la durée de l'invalidité, une rente indexée égale à 75% des gains avec un minimum de \$35 par semaine ou gains totaux si moindres.

— *Invalidité temporaire partielle*

Pour la durée de l'invalidité, une rente indexée **proportionnellement** à 75% des gains dépendant du degré d'invalidité.

---

Cette approche rend plus efficace dans l'entreprise, l'utilisation des fonds disponibles, oriente le développement futur des régimes de protection, et sensibilise les individus à leurs besoins réels, au niveau réel de satisfaction de leurs besoins et à la nécessité d'augmenter ou diminuer leurs assurances personnelles. Il va sans dire, qu'à cause de la dynamique des besoins, cette approche ne va pas sans compliquer les calculs actuariels du coût d'une telle protection et sans changer complètement la configuration des régimes actuels. Cette approche s'inscrit dans la ligne d'une gestion par objectifs dans le domaine de la protection du revenu.

## CONCLUSION

Une telle opération ne va sans créer des craintes chez toutes les parties. En effet, le syndicat pourra recevoir cette démarche comme un moyen qu'utilise, ou pourrait utiliser l'employeur pour réduire ses coûts et forcer les syndicats à accepter des reculs sur des droits acquis. Par contre, le patronat pourra voir dans une telle opération un moyen de sensibiliser les syndicats et les employés à des besoins qu'ils ne percevaient pas et ainsi multiplier ses coûts. L'objectif est pourtant simple «tirer le maximum des ressources disponibles», mais il suppose d'abord un climat de confiance entre les deux parties.

Tout le monde a intérêt à accepter ce défi, car à la lumière de l'évolution rapide des avantages sociaux, et des salaires durant les dernières décennies, il y a des pertes d'énergie et de fonds déjà évidentes aux dépens d'une protection de revenu qui est trop souvent insuffisante.

## LA PARTICIPATION COMME REMÈDE AU STRESS : UN COMMENTAIRE

HUBERT WALLOT

Récemment, dans un article en collaboration avec le professeur Turcotte<sup>16</sup>, le professeur Selye nous invitait à l'ingénieuse idée de faire des transpositions du concept du stress dans le domaine de la gestion. Les auteurs concluaient que la participation constituait le remède au stress organisationnel improductif. Le présent article prétend que, non seulement les auteurs échouent à légitimiser scientifiquement leurs vues quant à la participation dans la gestion des entreprises mais encore

---

\* WALLOT, H., MDM, étudiant au doctorat, faculté des sciences de l'administration, Université Laval.